

میکند، این رابطه معین را هم مخدوش میکند. یعنی در وهله اول این رابطه که مزد دارد در برابر کار پرداخت میشود مخدوش میشود. این به مبارزه بر سر افزایش مستقیم دستمزدها لطمه جدی وارد میکند. نحوه پرداخت مزایا همانطور که اینجا گفته شد اهدا روشن نشده است. مثلا در یک چا میگوید مزد بصورت نقدی به کارگر پرداخت میشود و منظورش حداقل مزد است. مزد غیر نقدی که به کارگر پرداخت میشود را جزء دریافتی های کارگر قرار میدهد و همانجا عملا پرداخت بخشهای دیگر مزد را دارد به شرایط دیگری احاله میدهد که خودش تعریف میکند. این یعنی ربط دادن بخشهایی از دستمزد به عواملی غیر از کار، مثل حق بهره‌وری و پاداش افزایش تولید، مثل حق عائلمندی، حق مسکن، که معلوم نیست با چه شرایطی و چطور میخواهد به کارگر پرداخت بشود. فقط تکه حداقل مزد معلوم است. آنچه که روشن است اینست که باید فاصله بین دستمزد و دریافتی ها هرچه کمتر بشود و دستمزدها یک کاسه بشود. همانطور که ما همیشه گفته ایم ما مخالف هر نوع تکه تکه کردن دستمزدها هستیم. دستمزدها باید بصورت نقدی پرداخت بشود. اینها فاروشن است و همانطور که گفته شد یک گنجی در این مبارزه برای کارگر ایجاد میکند.

مصطفی صابری: منصور حکمت شما ضمن صحبت این سوال را هم جواب بدهید که اگر بهرحال کارگر نتواند یک مزد حداقل کافی تعیین بکند یک مزد پایه کافی برای رشتتهای مختلف، آیا گرفتن این مزایای مختلف بهرحال به نفعش نیست؟

منصور حکمت: روشن است که کارگران باید با هر نوع تقسیم مزد به بخشهای مختلف که اسامی مختلف داشته باشند مخالفت کنند. همه این را گفتند منتها بگذارید یکبار دیگر هم من بگویم. ببینید علت اینکه طرف میاید و روی یک پدیده یکپارچه ای را خط میاندازد و بخشهایی از آن را اره میکند، اینست که میخواهد روزی آن را از همانجاها بشکند. با اینکارش دارد انعطاف پذیری میدهد به آن چیز یک تکه و یک پارچه. کارگر "در اشکال مختلف"

کار نمیکنند. بالاخره صبح به کارخانه میروند و آن ساعتهایی که ایشان فرموده کار میکند و بیرون میاید. یک کار یکپارچه انجام میدهد. ولی او پولی را که باید در ازاء این کار یکپارچه به کارگر بدهد را دارد از یک جاهائیش تیغ تیغ میکند و روی هر بخش یک اسم هم میگذارد، مزد، مزد مینا، مزایا، حق عائله‌مندی و غیره و غیره، برای اینکه برنامه دارد این بخشها را بموقع از اینجاها بشکنند. شکل شکستنش هم این است که میتواند بگوید مزدت را بالا بردم اما آن بخش دیگر پائین آمد. و وقتی کلش را نگاه میکنید میبینید در مجموع پول کارگر کم شده. با این کار کارفرما انعطاف پذیری میدهد به پرداخت دستمزد از طرف خودش. مرجع پرداخت کننده را آنقدر متنوع میکند که کارگر باید با چندین طرف حساب، مثل اژدهای هفت سر، روبرو بشود. مزد پایه را باید کارفرما بدهد. آن بخش دیگر را فلان مرجع "آخر سال" حساب میکند و میدهد. (یعنی من نمیتوانم وسط سال داد بزنم که پولم را بدهید). بخش دیگری را "اگر" فلان اتفاق بیافتد میپردازند. یعنی اگر به حساب خودش سود فلان قدر بالا رفته باشد میدهد. بخش دیگر را "اگر" من رفتار خاصی در کارخانه داشته باشم میدهد. حق مسلم کارگر را که روز سر کار رفته و شب برگشته خانهاش و یک محصول معلوم و یک تکه‌ای تولید کرده (بالاخره کار او خودش را در یک تعداد یخچال و تلویزیون و غیره نشان میدهد)، تیغ تیغ کرده و میخواهد بعدا سرش بازی در بیاورد. از طرف دیگر منافع کارگران را متنوع میکند. یک کارگر یک بخش کمتر شامل حالش میشود و انگیزه کمتری در مبارزه بر سر آن بخش دستمزد پیدا میکند و یکی بیشتر. میتواند اینطور کارگران را با هم مقابل قرار بدهد. اساس این سیاست تفرقه است. من میگویم آقا جان، اگر ریگی به کفشت نیست، برایت کار کرده‌ام مزد را درست بده دیگر. این محاسبات دیگر از کجا آمده؟ بنظر من تفرقه انداختن در جنبش طبقه کارگر و متنوع کردن محیط مبارزاتی کارگر یک هدف مهم این کار است. کارگر باید در چندین جبهه شمشیر بزند برای اینکه مزد پایه‌اش را که میبایست همان روز اول طبق قرارداد به او میدادند از اینها بگیرد. بنابراین بنظر من کارگران باید پافشاری بکنند که هرچه کارفرما قرار

است بصورت پرداختی های مختلف بدهد یکپارچه و تحت نام واحد مزد بدهد. و اگر قرار است طبقه بندی در دستمزدها باشد باید بر مبنای فاکتورهای روشن و موجهی، مثل سختی کار، این طبقه بندی صورت بگیرد. تکه کردن دستمزد را باید به عنوان یک اقدام ضد کارگری محکوم کرد.

منتها شما میپرسید اگر مزد پایه کم باشد بالاخره این تکهها را باید گرفت. منم میگویم اگر مزدها را تکه تکه کردند و بما تحمیل کردند خوب معلوم است که ما باید به طرق مختلف سعی کنیم این بخشها را بگیریم. اما نگاه کنید ببینید همین چه دردسرهایی در جنبش کارگری ایجاد میکند. از مبارزه برای دستمزد که فارغ میشوید میافتید در مبارزه برای سود ویژه. از اینکه فارغ میشوید نوبت پاداش افزایش تولید میشود. بعد مبارزه سر بن شروع میشود. بطرق مختلف در تمام طول سال مشغول جنگ و جدال هستید و تازه اسمش اینست که مزد شما را آخر ماه پرداخت کرده اند! در حالی که در یکسال هم هنوز مزدت را نپرداخته اند. سر تک تک اینها باید کلنجار رفت. بالاخره من کارگر با کارفرما قرارداد بسته ام یا نبسته ام؟ اگر آری، که آنوقت مزد این کاری که من میکنم را درست پرداخت کن دیگر. تمام بحث ما در مورد قانون کار نهایتا به این برمیگردد که کارگر اگر در اصل مساله باخته باشد دیگر در هزار و یک مورد سرش را کلاه میگذارند. همه بحث سر نپاختن در اصل مساله است. بدیهی است که اگر کارگر نتوانسته باشد در اصل دستمزد زندگی خود را تامین کند آنوقت هر فرد کارگر خود را موظف میداند که برای امرار معاش خودش و خانواده اش دنبال هر بخش دستمزدش که اینطور بخش و پلا کرده اند برود و آن را بگیرد. من این را اهدا رد نمیکنم. فقط میگویم باید برای شرایطی مبارزه کرد که این حالت گریبانگیر ما نباشد.

ایرج آذرین: در ادامه همین صحبت ها میخواستم نکته ای را بگویم. در ماده ۲ همین قانون، یعنی در همان فصل اول، لغتی را مطرح میکند به اسم "حق السعی". زیر فصل سوم که مبحث دستمزد را در حقیقت شروع میکند، یعنی ماده ۳۳، میگوید که کلیه "دریافتی های کارگر" و غیره و غیره را حق السعی

"مینامند". معلوم نیست چه کسی "مینامد" ! شاید در فیضیه قم "بنامند"، اما هیچ جای دیگر حق السعی نمینامند. از همین جا شروع میشود. رفقا اشاره کردند که بالاخره کارفرما به کارگر جایزه که نمیدهد، بابت کارش دارد پول میدهد. اسم این مزد است. تمام آن مجموعه‌ای که در قبال کار به کارگر پرداخته میشود اسمش مزد است. رفقا به تفصیل توضیح دادند که چرا اسمی مختلف روی مزد میگذارد و به کار مرتبطش نمیکنند. چون وقتی بتواند به کار مرتبطش نکند، میتواند به افزایش تولید مرتبطش کند، به سود بردنش مرتبطش کند، به دوری محل سکونت کارگر، به اینکه مثلا "بچهارت مگر چقدر میوه میخواهد که میخواهی حق اولادت بالا برود." این تمیض است. باید در مقابل کار به کارگر پول بدهند. دستمزدی که امروز کارگر میگیرد، همین حداقل دستمزدی که تعریف کرده‌اند، به اعتراف همین نویسندگان قانون کار و کمالی و سردمداران رژیم و شوراهای اسلامی و غیره حدود یک هفتم مزد است که کارگر باید بگیرد. یعنی آن صد تومانی که تصویب کرده‌اند از سال ۶۹ بدهند، میبایست هفتصد تومان باشد. خود کمالی آلموقع گفته بود ۴۰۰ تومان که صدای حزب کمونیست با محاسبه تورم و فاکتورهای دیگر نشان داد که با همان حساب باید امروز هفتصد تومان باشد. این هنوز با محاسبه خود آنها کفاف خرج کارگر را نمیدهد. و حالا دارند اینجا و آنجا به اسمهای دیگر پولی میدهند....

مصطفی صابر: منظور از هفتصد تومان هزینه متوسط خانوار است، اینطور نیست؟

ایرج آذرین: بله منظور آن مقداری است که باید به من که در این جامعه کار میکنم، و باید بالاخره در این جامعه زندگی کنم، پرداخت بشود. این مبلغ، که با محاسبات خودشان هم گفتم بسیار بیش از مزد امروز است، بالاخره دارد در مقابل کار پرداخت میشود. این "حق السعی" آدم را یاد همان "کار پذیر" پیش لوپس اول میاندازد و ته مانده همان چیزهاست. باید

حذف بشود. بودن این لغات همانقدر بار مغرب دارد. بهرحال خلاصه حرف من اینست که مزد باید در قانون کار بروشنی تعریف بشود. باید گفته شود که در مقابل کار کارگر مزد پرداخت میشود. این پرداخت نه ربطی به سود دارد و نه به افزایش تولید و هرچه. و مجموع تمام آن دریافتی های امروز باید بعنوان مزد و در ازاء کار کارگر پرداخت بشود. این باید در متن به روشنی گفته بشود. اینجا گفته کلیه دریافتی ها اعم از فلان و فلان را حق السعی مینامند. من میگویم کارگر در ازاء اینکه قدرت کار کردن خود را در اختیار کارفرما قرار میدهد، هرچه را که دریافت میکند اسمش مزد است. بحث من پسادگی این است. باید معلوم باشد که کارگر هرچه را دریافت میکند بخاطر این است که کارگر است و کار کرده.

منصور حکمت: ببینید اینجا خودش در ماده ۳۴ مزد را به "انجام کار" مربوط میکند. اما حق السعی انگار مجموعه منت هائی است که کارفرما کردن کارگر گذاشته است. بحث ما روشن است. آقاچنان هرچه پرداخت میکنید را دارید در برابر انجام کار پرداخت میکنید. منتی کردن ما نمیگذارید. یعنی آن "حق السعی" در مقابل انجام کار است. پس لطفا اسم کل اینها را بگذارید مزد. تکه تکه اش نکنید.

رضا مقدم: کارگر صبح از خواب بلند میشود، سوار سرویس میشود و میرود سر کار. یک موقعی هم سوت میزنند میگویند کار تمام شد و او برمیگردد خانه اش. بابت این مدتی که در کارخانه هست باید به او مزد بپردازند. اینکه دستگاه خراب است، مواد اولیه نیست، سود کارخانه پائین است و غیره نباید به هیچ بخشی از دستمزد مربوط بشود. کارگر بابت آن وقتی که در کارخانه به انضمام ایاب و ذهاب صرف میکند باید مزد دریافت کند. اینجا اینطور نیست. مزدی تعیین کرده اند، که بعدا خواهیم گفت چقدر کم است، و تمام دریافتی ها را به "انگیزه" کارگر مربوط کرده اند. خود تبصره ۳ ماده ۳۵ که مزد را تعریف میکند میگوید "مزایای رفاهی و انگیزه ای" از قبیل کمک هزینه

مسکن و غیره. یعنی همه اینها به انگیزه کارگر ربط دارد که از نظر کارفرما یعنی اشتیاقش برای کار بیشتر و تولید ثروت بیشتر برای آنها. انضباط کار را رعایت کند، سر ساعت بیاید و برود، و غیره. همانطور که رفقای دیگر گفتند فلسفه و مبنای این تقسیمات ایجاد تفرقه است. کمک عائله‌مندی، کارگر مجرد که مشمول این نمیشود. یا پاداش افزایش تولید که مربوط به سود و زیان کارخانه است. بالا بردن سود و فراهم آوردن شرایط سودآوری ربطی به کارگر ندارد. مانند همین الان که کارخانه‌ها مشکل ارزی دارند و نمیتوانند مواد اولیه وارد کنند و لذا تولید پائین است. این ربطی به کارگران ندارد. کارگر همان ساعت را در کارخانه دارد وقت صرف میکند و همه مزدش را، که بنظر من باید بتواند یک زندگی متعارف را تامین کند، باید دریافت کند.

مصطفی صابری: طرح قانون کار جمهوری اسلامی خانواده ۵ نفره را مبنای تعیین حداقل دستمزد قرار داده است. که خانواده ۵ نفره را کارگران از مدتها پیش مطرح میکردند و ما هم در برنامه مان همین را گفته‌ایم. که رضا مقدم البته در صحبت‌های قبلی بحث خانواده شش نفره را مطرح کرد. ناصر جاوید، سوال اصلی بنظر من مساله سطح زندگی و رفاه خانواده کارگری است. بنظر شما چه فاکتورهایی در محاسبه هزینه یک خانواده کارگری باید محسوب بشود. کلاً نظرتان در باره این که خانواده ۵ نفری در قانون کار جمهوری اسلامی آمده است چیست؟

ناصر جاوید: قبل از پرداختن به سوال شما اجازه بدهید یک توضیحی بدهم. راستش من علی‌العموم طرفدار تعیین دستمزد بر مبنای خانواده نیستم. اگر یک قانون تامین اجتماعی وجود داشته‌باشد که در آن زن همان حقوقی را در اشتغال داشته‌باشد که مرد دارد، و وقتی خود را به اداره کار معرفی میکند اتوماتیک شروع میکند به گرفتن بیمه بیکاری، کودک بطور مجزا حقوق خود را میگیرد، و خلاصه سیستم تامین اجتماعی به وجود آورده‌باشید که خود بخود زن

و کودک را برده مرد نکنند، دیگر هیچ لازم نیست مبنای تعیین دستمزد خانواده باشد. میتواند مبنای دستمزد فرد کارگر باشد. مشروط بر اینکه زن تامین باشد، کودک تامین باشد، مهد کودک وجود داشته باشد و تمام اقلامی که میشود زیر چتر قانون تامین اجتماعی از آنها صحبت کرد موجود باشد. وقتی ما داریم از تعیین دستمزد بر مبنای خانواده صحبت میکنیم بنظر من هنوز داریم از یک سطح عقب افتاده و عقب مانده که به ما تحمیل شده است حرکت میکنیم. حال در این شرایط و در غیاب چنین سیستم تامین اجتماعی چه خانواده‌ای باید مبنای تعیین دستمزد باشد، این خیلی روشن است. آمار رسمی مملکت میگوید که خانواده چند نفر است و خانواده کارگری تعدادشان چقدر است. فکر کنم رفیق رضا مقدم قبلا گفت که امروز خانواده بطور متوسط در ایران حدود شش نفر است. خوب باید مبنای تعیین حداقل دستمزد رسمی خانواده شش نفری باشد. اما سطح رفاه این خانواده چگونه باید حساب بشود، این را اگر کنار کارگر بایستید یک طور میگوید و اگر کنار کارفرما بایستید طور دیگر. مساله اینست که چه کسی این را تعیین میکند. کارفرما قبول ندارد که کارگر انسان است و همه چیزهایی که خود او دارد این هم باید داشته باشد و میتواند داشته باشد. اگر او میتواند بچاهش را سه ماه تعطیل برای تفریح به اروپا و جای دیگر بفرستد کارگر هم باید این امکان را داشته باشد. بهرحال در تعیین دستمزد مساله رفاه، مساله آسایش، فراغت و غیره علاوه بر نان و غذایی که صرف میشود و لباسی که پوشیده میشود و امکان دسترسی به خیلی از مواهب اجتماعی مساله خیلی مهمی است. بنظر من این تعریف منطقی از رفاه را هیچکس نمیتواند جز خود کارگر بدهد. این بحث جدی تری را در مبحث تعیین دستمزد پیش میآورد و آن اینست که مرجع تعیین دستمزد کیست. من در بحث دستمزد به این مساله اهمیت خیلی بیشتری میدهم تا اینکه مبنای تعیین دستمزد چیست. سوال اصلی اینست که مرجع تعیین دستمزد کیست. اگر مرجع نماینده های مستقیم و منتخب کارگران باشند، خودشان میداند که کارگر در جامعه چه میخواهد و چه باید بگیرد و میزان

دستمزد را درست تعیین میکنند. اگر کارفرما باشد قطعاً روایت خودش را میگوید.

مصطفی صایر: بحثان در مورد اینکه خانواده را مبنای تعیین دستمزد بگذاریم یا نه فکر میکنم در صحبتی که راجع به قانون کار و بیمه‌های اجتماعی داشته باشیم بشود با تفصیل بیشتری صحبت کرد. اما اینطور که پیداست تا اینجا هم ناصر جاوید و هم رضا مقدم خواهان تعیین دستمزد بر مبنای خانواده ۶ نفری هستند. منصور حکمت نظر شما چیست؟

منصور حکمت: اگر بخواهیم اینطور حساب کنیم که تعداد اعضای خانواده را زیاد کنیم تا در نتیجه مزد کارگر بیشتر بشود، خوب این راهی است. اما بنظر من ممکن است مقیاس خانواده شش نفره باشد، اما در عین حال بخش معینی از خانواده‌ها دو شاغل دارند. هر خانواده‌ای فقط با یک شاغل طرف نیست. یا مثلاً خانواده ممکن است شش نفره باشد اما پدر خانواده دارد حقوق بازنشستگی میگیرد. خانواده را فقط پدر و مادر و فرزندان در نظر نگیرید، پدر بزرگ و مادر بزرگ هم بخصوص در جامعه ایران با خانواده پسر یا دخترشان زندگی میکنند. بنظر من رفتن برای کسب رفاه کارگران از این زاویه که اهل و عیال کارگر زیاد است چندان راه درستی نیست. باید اینجا عدد معقولی را گفت و بحث را از جای دیگری دنبال کرد. من روی ۵ نفری یا ۶ نفری نظر نمیدهم و آمارهایی را هم که رفیق رضا میگوید مطالعه نکرده‌ام. ولی فکر میکنم هنوز میشود به فرمول خانواده ۵ نفری چسبید چون ایراد خاصی در این نمیبینم.

در مورد این صحبت ناصر جاوید که مینا نباید خانواده باشد، در کل به یک معنی این حرف درست است. اما بهرحال در این جامعه مقداری از وسائل زندگی بشکل خانوادگی مصرف میشود. مثلاً شما نمیتوانید در هزینه‌ای که در یک جامعه فرضی قرار است دولت برای هر کودک به‌پردازد هزینه مسکن‌اش را حساب کنید. هزینه مسکن مادر و پدر را هم جداگانه حساب کنید. شما

بالاخره باید این را بگوئید که خانواده کارگر با طول و عرض معین خانه چند اطاقه دارند. و هزینه خانه‌ای با این اندازه را باید در مخارج کارگر محسوب کنید. یا وسیله نقلیه و غیره. بهرحال مادام که خانواده هست بودجه خانوار یک پدیده واقعی است و یک جایی این باید خود را در محاسبه دستمزد نشان بدهد. هرچند که گفتم با جهت عمومی بحث ناصر جاوید موافقم که جامعه باید به سمتی برود که انسانها از همان بدو تولد بصورت مستقل و دارای حقوق محسوب بشوند و کسی به این معنی امروز نان آور کس دیگری نباشد و هرکس به صرف این که یک انسان است و در این جامعه به دنیا آمده است تامین باشد و تمام مخارجش پرداخت بشود. در مورد سطح رفاه میپرسید، ناصر جاوید گفت باید کارگران خودشان تعیین کنند. این کاملا درست است و ملاحظه اصلی هم همین است. اما بالاخره کارگران باید عملاً تعیین کنند دیگر. خود را در موقعیت کارگری بگذارید که الان این حق را گرفته که خودش باید تعیین کند و میخواهد امروز این سطح را تعیین کند و به این عنوان باید چیزی بگوئیم. راستش بنظر من جامعه عادت کرده است که کارگر "بخش محروم" جامعه باشد و هر بورژوازی که سر کار میاید بر منبر بگوید که این "بخش محروم" باید چه بشود و چه نشود. من میپرسم اصلاً چرا کارگر بخش ثروتمند جامعه نیست و کارفرما بخش محروم؟ چرا آنهایی که کار جدی‌ای نمیکنند و اموالشان را داده‌اند که از آن استفاده تولیدی بشود آنهایی نیستند که جنوب شهر زندگی میکنند و دستشان به استخر شنا نمیرسد، و آنهایی که کار میکنند اینطورند؟ علت اینست که توزیع ثروت هم دست آنهاست. توزیع در کنترل همان است که تولید را در اختیار دارد. در نتیجه اکثریت عظیم محروم است و اقلیت ناچیزی مصرف میکند و ظاهراً سطح متعارف و استاندارد زندگی سطح همان اکثریت محروم است. من میگویم اگر در دنیا، و بنظر من شاخص دنیاست و سطح زندگی یک خانواده "خوشبخت و مرفه" در همان کشور، مردم دارند تلویزیون نگاه میکنند، کارگر باید تلویزیون داشته باشد. اگر تلویزیون رنگی آمده مال کارگر هم باید رنگی باشد. اگر یخچال برای نگهداری مواد غذایی در حیطة مصرف بشر امروز هست باید آنها را کارگر داشته باشد.

ممکن است کشوری بگوید ما خیلی فقیریم، تولید سرانهمان خیلی پائین است و غیره، که این را میشود رفت و تحقیق کرد و دید و طبعاً در همان کشور هم باز کارگر باید بالاترین نرم زندگی ممکن را داشته باشد. اما در کشوری مانند ایران مردم یخچال دارند، تلویزیون دارند، ماشین دارند و حتی در این جمهوری اسلامی هم عده‌ای خیلی بیشتر از اینها دارند و برق و آب و مسکن مناسب هم هست و معلوم میشود میشود داشت. من میگویم همه اینها باید در حیطه مصرف کارگران باشد. بنظر من کارگر نباید ذهنیت کسی را که قرار است قشر فرودست و محروم جامعه را تشکیل بدهد به خود بپذیرد. کارگر وقتی مطالبه رفاهی خود را مطرح میکند باید این مطالبه واقعاً مطالبه رفاهی باشد. فرزندان کارگران باید مثل هر کودک دیگری تا دوره دانشگاه امکان تحصیل و آموزش داشته باشند. بهداشت کارگر باید تضمین شده باشد و بهترین وسائل پزشکی و بهترین امکانات پیشگیری و تشخیص برایش وجود داشته باشد. محیطش سالم باشد، در خانه‌اش رفاه داشته باشد. یعنی همانطور که یک انسان متمدن در قرن بیستم انتظار دارد زندگی کند همانطور زندگی کند. به این معنی به همان صحبت چند وقت قبل بر میگردم که گفته شد در تورم قیمت چه کالاهایی باید بعنوان کالاهای مصرفی کارگران محاسبه شود. بنظر من این بحث یک گیری دارد. اگر شما یک شورای کارگری را موظف کنید که برود و اقلام "مورد استفاده کارگران" را محاسبه کند، احیاناً سراغ اتوموبیل نمرود. بنظر من باید این را هم حساب کند. هنوز من مدرکی دال بر این که قیمت اتوموبیل کمتر از نفود لوبیا بالا میرود و گنجاندن نرخ تورم آن در محاسبه افزایش هزینه زندگی کارگر به ضرر کارگر تمام میشود ندیده‌ام. در مجموع قیمت کالاها ربط جدی بهم دارند. نوسانات اینها در حدود نفور معینی است. ممکن است کالاهای وارداتی به نسبت تولیدات داخلی نرخ تورم متفاوتی داشته باشند، اما بهرحال اینها بهم تاثیر میگذارند و حدود نوساناتشان بهم نزدیک میشود. منظورم اینست که تفکیک کالاهای مصرفی به کالاهای مصرفی کارگران و سایر کالاها این ضرر را دارد که تصویر محرومیت کارگر از مجموعه محصولات مصرفی را ابقاء میکند بدون آنکه لزوماً چیزی در

محاسبه تورم به نفع کارگر در بر داشته باشد. در محاسبه مخارج خانواده باید نهایت رفاهی را که عقل سلیم در آن جامعه معین برای آحاد آن جامعه مقدور میداند منظور شده باشد. اگر بیایند و بگویند آخر اینطور تمیشود چون ما بعد از اینکه خرج ارتشمان را دادیم و خرج ساواک را دادیم و به جنبش حزب‌الله در لبنان کمک کردیم و مخارج لفت و لیس روحانیت را تامین کردیم و سود خودمان را برداشتیم اینقدر میماند، جواب من کارگر باید این باشد که آن هزینه‌ها را ندهید. من که نگفتم این خرجها را بکنید. اینقدر درآمد کشور است که حاصل کاری است که من میکنم. این را بگذارید وسط. شاید یک شاخص این باشد: وضع زندگی کارگر باید طوری باشد که اگر کارفرما را مجبور کردند برود مثل کارگر زندگی کند از نظر رفاهی برایش علی‌السویه باشد.

شهبلا دانشفر: من با صحبتی که ناصر جاوید در مورد مساله خانواده و ربط آن به تامین اجتماعی کرد موافقم. منتها توضیحاتی را هم که منصور حکمت داد درست میدانم و چند نکته در همین رابطه میگویم. در هر حال خود بودجه خانواده جایی در محاسبه دستمزدها دارد. در خیلی از کشورهای جهان میبینیم که پولی بابت حقوق برای بچه در نظر گرفته میشود و یا حق مسکن برای بچه پرداخت میشود و به این ترتیب بخشی از حق مسکن خانواده بصورت حق بچه پرداخت میشود که بعد از جدائی از خانواده موقعیت فرزندان بی ثبات نشود. این را همانطور که شما هم گفتید باید در بحث مربوط به ربط قانون کار و تامین اجتماعی بیشتر در این مورد صحبت کرد. در مورد بحث تعداد اعضای خانواده، رضا مقدم درست میگوید. الان آمار تعداد متوسط خانواده را ۶ نفره نشان میدهد. اما من میگویم حتی اگر همین خانواده ۵ نفره را که اینجا مطرح میشود بخواهید مبنا قرار بدهید باید این سوال را بپرسید که چه کسی و با چه معیارهایی سطح زندگی این خانواده را باید تعیین کند. همیشه وقتی صحبت از حق کارگر میشود کارگر آن موجود فرودست در جامعه در نظر گرفته میشود که با حداقل امکانات باید فقط بتواند زنده

بماند. همین الان هم ادعای خود رژیم که حداقل دستمزد صد تومان در روز را تصویب کرده است اینست که این بر مبنای خانواده ۵ نفره و نرخ تورم تعیین شده است. بحثهای شوراهای اسلامی را که میخوانید تاکید و تبلیغ روی همین است. آن امکانات عمومی که جامعه از آن برخوردار است بهرحال باید در مبنای دستمزد بر اساس نیازهای خانواده جایی داشته باشد. مثلا خوراک مناسب، پوشاک مناسب، مسکن مناسب، بهداشت مناسب و مجموعه امکاناتی که در اختیار جامعه هست باید در اختیار کارگر قرار بگیرد.

مصطفی صابر: نکته دیگری که در بحث تعیین دستمزد و حداقل دستمزد وجود دارد و قبلا هم چند بار به آن اشاره شد. اینست که دستمزد بر مبنای تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام میشود سالپایه توسط شورایی عالی کار تعیین میشود. خود ما هم در برنامه‌مان از افزایش دستمزد به تناسب تورم صحبت میکنیم. اینجا این سوال هست که این نرخ تورم را چه کسی تعیین میکند؟ آیا نرخ اعلام شده بانک مرکزی قبول است یا اگر نیست مرجع تعیین تورم کدامست؟

رضا مقدم: اگر جامعه نرمالی از نظر وضع اقتصادی و سیاسی وجود داشت، بنظر من درست بود. بانک مرکزی‌اش هم هیچ مرضی نداشت که کمتر بگوید. ولی الان در ایران چندین بازار وجود دارد و بخشی از کالاهای مورد احتیاج جامعه را از طریق کوپن و با قیمت دولتی توزیع میکنند، و بقیه کالاها را کارگر باید پرود بیرون با قیمت های بسیار گران، چندین برابر، بدست بیاورد. این بازار در تعیین نرخ تورم توسط بانک مرکزی نقشی ندارد. بطور مثال اگر کارگر بخواهد یک بسته سیگار در هفته بیشتر از آن جیره‌ای که برایش تعیین کرده‌اند و باید پرود در صف بایستد و بگیرد، بکشد باید دستمزد یک روزش را بدهد. یک بسته سیگار وینستون صد تومان است. اینجاست که تورم ۲۳ درصدی هیچ سندیت و ارزشی ندارد. چون جامعه حالت نرمالی ندارد که مثلا همه پروند و بتوانند هرچه میخواهند روغن و شکر و سیگار و

غیره بخرند. کافیت شما نذر شله زرد داشته باشید تا بیچاره بشوید! شرکت نمیرسد و در بازار آزاد شکر خریدن یعنی حقوق دوماه را دادن. با توجه به حالت ویژه‌ای که جامعه ایران دارد و خرید و فروش کالاها در چند بازار و به چند قیمت، می‌گوییم نرخ تورم اعلام شده بانک مرکزی نمیتواند مبنا باشد.

ناصر جاوید: ببینید آنچه اینجا گفته شده اینست که "حداقل دستمزد کارگران باتوجه به در صد تورمی که بانک مرکزی اعلام میکند...". "باتوجه" یعنی چه؟! یعنی چطور توجه میکنند؟ مبنا این نرخ است؟ همان مقدار را حساب میکنند؟ در واقع این هیچ چیز را نمیگوید. یکی دو سال قبل تعیناتم پادپان بود یا چه کسی که گفته بود "بنا به نرخ تورم" دستمزد باید ۴۰۰ تومان بشود اما "با توجه" به آن ما میگذاریم ۷۰ تومان! این "توجه" خیلی بحث برمیدارد. اما در مورد مساله رابطه تورم با دستمزد بنظر من یک بحث دیگر هم وجود دارد. دستمزد باید به تناسب تورم در شرایط عادی خودبخود ترمیم بشود. میشود گفت هر سه ماه یکبار دستمزد باید ترمیم بشود. بنظر من ترمیم حداقل دستمزد یک جزء اساسی این است. این باید اتوماتیک باشد. اما فراتر از این، تصمیم درمورد حداقل دستمزد یعنی اینکه جامعه در هر مقطع از زندگی خودش چه انتظاری دارد. تا دیروز مثلا وسیله بخش موسیقی نبود و در هیچ خانهای هم پیدا نمیشد و جزء وسائل تفریح همه نبود. حالا امروز این وسیله آمده است. این مهرود روی مخارج زندگی. یکبار دیگر باید در هزینه زندگی تجدید نظر کرد. انتظار اجتماعی که بالا مهرود، نیازهای تازه‌ای که بوجود میاید، وسائل تازه‌ای که باید از آنها برخوردار بود اینست که ایجاب میکند که حداقل دستمزد سال به سال تفاوت کند و افزایش یابد. ترمیم دستمزد به تناسب تورم باید یک امر خیلی اتوماتیک باشد. تصمیم در مورد این نکات دیگر است که باید مورد توجه قرار بگیرد.

ایرج آذرین: بعضی نکاتی که میخواستیم بگویم را ناصر جاوید گفت. ببینید مساله اینست که وقتی تورم در جامعه وجود داشته باشد، که الان یک وجه ثابت همه جوامع سرمایه‌داری است، در حقیقت مزدهای واقعی دارد دائما سقوط میکند. قدرت خرید همان دستمزد دارد پائین میاید. افزایش به تناسب تورم هنوز بر سر ترمیم مزد قبلی است. مزدی را که رویش توافق کرده بودیم تورم دارد واقعا کاهش میدهد و این باید ترمیم بشود. اینجا هم اگر دقت کنید فقط در قبال حداقل دستمزد دارد راجع به تورم صحبت میشود. باقی دستمزدها چطور؟ راجع به اینها چیزی در این قانون گفته نشده است. مطالبه ما در رابطه با تورم همایی است که ناصر جاوید گفت. یعنی دستمزدها باید متناسب با تورم ترمیم بشوند.

راجع به الگوی مصرف اینجا صحبت شد. که با توجه به خانواده چند نفری باید تعیین بشود. سوال اینست که الگوی مصرف خانواده کارگری چیست؟ اینجا در این مورد مفصلا صحبت شد. اینها تصویری از الگوی مصرف کارگر دارند. وقتی میگوید باید خانواده ۵ نفری را "تامین نماید" منظور اینست که فقط زنده نگاهشان دارد؟ حال با هر سر پناهی و هر سطحی از رفاه؟ اینها ضوابطی است که در این قانون کار نیست. وقتی داریم راجع به تامین اجتماعی حرف میزنیم باید حتما بگوئیم که بطور متوسط هر نفر برای مثال چند متر مربع مسکن حقش است. برای مثال بگوید یک خانواده سه نفره، زن و شوهر و یک فرزند، باید مثلا حداقل دو اتاق خواب و اتاق نشیمن و حمام و آشپزخانه داشته باشند. اینها را جمع بزنند و فضای مسکونی که حق هر نفر هست را حساب کنند. برای الگوی مصرف باید اینها را محاسبه کرد.

نکته دیگر مساله رشد سطح زندگی و مصرف است. ببینید مثلا گفته میشود که فلان مملکت در سال ۳ درصد رشد دارد. سطح زندگی و رفاه چقدر رشد کرده؟ آیا زن و مردی که دهسال با هم زندگی و کار میکنند بعد از دهسال بهبودی در سطح زندگی شان هست یا نه؟ آیا وسائل زندگی شان در سال سوم از سال اول بیشتر شده یا نه؟ اینکه "تامین‌اند" کافی نیست. یعنی هنوز زنده‌اند؟ زندگی شان باید بهتر شده باشد. باید با دست بازتری

بتوانند خرج کنند. بنابراین یک مساله خود رشد سطح زندگی و بهبود الگوی مصرف کارگران با گذشت زمان است. اگر الگوی مصرفی را الگویی مناسب و درخور آخر این قرن بگیریم و سطحی که نیروهای تولیدی در جامعه‌ای مانند ایران میتوانند تامین کنند، باید بهبود بعدی اینها هم همچنان در قانون کار منعکس باشد. بنابراین بحث افزایش فقط حداقل دستمزد "باتوجه" به تورم هنوز هیچ چیز را راجع به تامین کارگران و ترمیم دستمزدها و رشد مداوم سطح زندگی آنها نمیگوید.

رضا مقدم: میخواستم مساله‌ای در همین رابطه که ایرج آذرین مطرح کرد بگویم. افزایش حداقل دستمزد به تناسب تورم تمام خاصیتش این است که فاصله بین بالا رفتن قیمت‌ها و دستمزد کارگران را در یک حدی نگاه دارد و جلوی زیاد شدنش را بگیرد. اما چیزی از بهتر شدن وضع کارگران در سالهای بعد نمیگوید. سرمایه‌داران برای خودشان ملاکهایی دارند. مثلا میگویند اگر جایی مثلا ده درصد سود میدهد باید آنجا را بست چون با این مقدار نمیشود کار کرد. یعنی سرمایه‌داری که امسال دو میلیون سرمایه گذاری میکند سال بعد دو میلیون و پانصد هزار تومان دارد. ولی تمام هنرش اینست که به کارگر بگوید اگر امروز میتوانی یک جفت نخود لوبیا مصرف کنی سال دیگر هم کاری میکنم بتوانی همان را مصرف کنی. این تازه در بهترین حالت است. در صورتی که هیچ نشانه‌ای از بهتر شدن وضع کارگر در این نیست. فکر میکنم قانون کار باید این را در نظر بگیرد که متناسب با رشد سرمایه زندگی کارگران هم بهتر بشود.

منصور حکمت: اینجا گفته شد که اگر جامعه و اقتصاد در یک وضع متعارف بود و نظام چند قیمتی و بازار سیاه در آن وجود نداشت میشد آمار بانک مرکزی را برای محاسبه تورم مبنی قرار داد. من فکر میکنم حتی در آن حالت هم کارگران موظف بودند که به آمار مستقل خودشان برسند. این آمارها در همه کشورها، حتی کشورهای اروپائی "حساب و کتاب" دارد. خود آنها هم بر

سر مساله تورم با اتحادیه‌هایشان کار دارند. در تک تک این کشورها تورم یکی از شاخص‌هایی است که کارگری که متشکل هم هست بر مبنای آن خواست اضافه دستمزدش را تعیین میکند. بنابراین دولت منفعت ذاتی‌ای دارد برای آنکه آمارها را به نفع تورم کمتر دستکاری بکند. بخصوص اینکه در خیلی از کشورهایی که مبارزه حزبی و پارلمانی و غیره جریان دارد، حزب حاکم تمام مدت دارد سعی میکند که نشان بدهد از نظر اقتصادی موفق بوده‌است و از جمله تورم کمتر شده. روش این دستکاری آماری خیلی توطئه‌گراانه هم نیست. اینها هزار و یک جور ضریب دارند که در محاسبه آماری تورم باید حساب کنند. خیلی از اینها تخمینی است. دستشان در اینها باز است. بسته به اینکه از فروردین تا فروردین حساب کنند یا از خرداد تا خرداد به دو عدد مختلف میرسند. بالاخره آن عددی که از زیر دست اینها بیرون میاید عددی است که به نفع دولت و جامعه کارفرمایان تعدیل شده است. بنابراین به این هم باید با قدری احتیاط نگاه کرد. من فکر میکنم در هر حال کارگر هم درست مثل پورژوا که محقق و آمارگیر خودش را دارد باید، در شرایط فرضی که تشکلهای کارگری وجود دارند، کمیسیون‌های خودش را تشکیل بدهد و خودش مستقلا تورم و غیره را حساب کند. این کار دشواری هم نیست. همان استاد دانشگاههایی که میتوانند از دولت حقوق بگیرند و کار کنند از اتحادیه کارگری هم میتوانند حقوق بگیرند و کار کنند و دنبال کاری بروند که کارگران میگویند.

نکته دیگر اینکه در کشوری مانند ایران اینکه آمار بانک مرکزی دروغ است مثل روز روشن است. من اعداد ساده‌ای را به شما میدهم خودتان حساب کنید. قبل از انقلاب فرض کنید درآمد سرانه ایران چیزی حدود دوهزار دلار است. این مقدار دلار در بازار جهانی یک قدرت خرید معینی دارد. یعنی در ازاء آن مقدار معینی گندم، لباس، و غیره میدهند. در این دهساله بر سر خود دلار چه آمده است؟ مستقل از ایران دلار در بازار آمریکا چه میتواند بخرد؟ در دوره رونق نفتی که درآمد سرانه ایران مثلا دوهزار دلار بوده با یک دلار در خود آمریکا دو نفر میتوانند غذا بخورند و

سیر بشوند. الان یک پپی را به این قیمت نمیشود خرید. یعنی خود دلار قدرت خریدش پائین آمده است. حالا شما قدرت خرید و نرخ برابری ریال و دلار و تغییرات آن را هم حساب کنید، که از هشت تومان به صد و سی تومان رسیده است، ببینید قدرت خرید ریال به نسبت اجناس در بازار جهانی چه پسرش آمده (و ایران هم کشوری است که مقدار بسیار زیادی از مایحتاج خود را وارد میکند). من و شما که صد تومان، یعنی هزار ریال، میگیریم به نسبت چهل تومان دستمزد دهسال پیش چه چیزی میتوانیم از این بازار بخریم؟ اگر به تورم چندین صد درصدی ترسیدید یکجای محاسبتان اشتباه دارد. ۲۳ درصد و ۲۲ درصد و اینها برای آبرو نگهداری حزب و دولت حاکم است و برای پرت کردن جلوی مردم و مراجع بین‌المللی بدرد میخورد. وگرنه باید بروند سراغ آمارهای واقعی ۵۰ درصد امسال و ۳۵۰ درصد پارسال و غیره. نکته دیگری که میخواستم اضافه بکنم اینست که گره زدن دستمزدها، چه حداقل دستمزد و چه نرخ دستمزد ها بطور کلی به تورم و ترمیم اتوماتیک هنوز کافی نیست. رفقای دیگر هم اشاره کردند. بارآوری کار هم بالا میرود. یعنی کسی که امسال کار میکند بیشتر از پارسال در مدت معین محصول و ثروت و سود بوجود میآورد. به نسبت دوره قبل با کار کارگر ماشین آلات بیشتری به حرکت درمیآید، مواد تولیدی بیشتری مصرف میشود، اجناس بیشتری تولید میشود. بنابراین دستمزد نه فقط به تناسب تورم بلکه به تناسب افزایش بارآوری کار باید بالا برود. جالب اینست که همانها که در آمارهایشان تورم را پائین میآورند، در آمارهای دیگرشان، بعنوان همت دولت سر کار، مدام از بالا رفتن بارآوری کار سخن میگویند. باید ما هم بگوئیم اگر بارآوری کار بالا رفته است لطفا سهم کارگر را بپردازید. شاخص های زیادی هست. رشد الگوی مصرف، بار آوری کار، تورم و غیره، که باید در محاسبه ترمیم و افزایش دستمزد منظور بشود.

در آخر میخواهم به آن نکته که در ابتدای این بحث گفتم برگردم. بنظر من باید در قانون کاری که بخواهد مورد قبول کارگر باشد اینها، همانطور که ناصر جاوید گفت، اتوماتیک صورت بگیرد. یعنی دردسر و دوندگی برای

کارگر نباید داشته باشد. اگر کسی بخواهد ندهد و مدعی باشد که نمیشود داد و غیره او باید دوندگی کند. باید مرجعی این شاخصها را محاسبه کند و افزایش مورد نظر را به حساب کارگر بگذارد. اجاره خانه اینطور بالا میرود، قیمت اجناس همینطور اتوماتیک بالا میرود، گویا این فقط نیروی کار است که نمیشود قیمتش از فردا از طرف خود فروشندهاش تغییر کند. اینهم همانطور که گفته شد بستگی به این دارد که اولاً سطح مبنای دستمزدها و حقوق کارگران را چقدر نوشته‌اند و ثانیاً شکل کارگری چه اختیاراتی دارد و چه اموری را بدست گرفته است.

مصطفی صابری: نکته دیگری که ناصر جاوید هم به آن اشاره کرد مساله مرجع تعیین حداقل دستمزد است که در قانون کار جمهوری اسلامی شورایی عالی کار گفته شده و ما در صحبتهای قبلی راجع به صاحب صلاحیت نبودن این مرجع خیلی صحبت کردیم. بجای این ما مشخصاً چه مرجعی را برای تعیین حداقل دستمزد میگذاریم؟

رضا مقدم: بنظر من مرجعی که باید حداقل دستمزد را تعیین کند باید خود کارگران باشند. چون در خود جامعه هم هیچ سازمان مصرف کنندهایی تا بحال نتوانسته است قیمت کالایی را که مصرف میکند تعیین کند. همیشه قیمت ها را فروشندها تعیین کرده‌اند و اینجا هم خود کارگران که فروشنده نیروی کارند باید تعیین کنند. احتیاج به هیچ دخالت دولت هم نیست. بحث میرود بر سر اینکه دولت آیا اینها را قبول میکند یا نه. اینجا یک مبارزه واقعی درگیر میشود که اگر کارگران تشکل و حق اعتصاب داشته باشند تناسب قوا تعیین میکند که حرف کی پیش میرود.

مصطفی صابری: چند نکته دیگر در مورد دستمزد هست که باید به آن بپردازیم. یکی مزد شغل و مزد پایه است. صحبتهایی که تا بحال داشتیم اساساً مربوط به حداقل دستمزد و مزد مینا بود که سراسری تعیین میشوند و

در آنها رفاه و تامین زندگي کارگر به صرف کارگر بودنش بايد مورد توجه قرار بگيرد. اما مساله اينجاست که در مورد شغلهاي معين و کارهاي معين بهرحال احتياج به تعيين جداگانه دستمزد هست. در قانون کار جمهوری اسلامی اين مساله به طرح طبقهبندي مشاغل حواله داده شده. اينجا مقصودم اين نيست که در جزئيات به خود طرح طبقهبندي مشاغل بپردازيم. ولي فکر ميکنم از آنجايي که مساله مزد شغل خيلي مهم است لازم است که در خطوط کلي هم که شده روي اين طرح صحبت کنيم. با توجه به اينکه طبقهبندي مشاغل جمهوری اسلامی فاكتورهاي متعددي دارد براي به انقياد کشيدن کارگر و تشديد استثمار و حتی ايجاد تفرقه بين آنها. رفيق جاويد شما فکر ميکنيد که براي تعيين مزد مشاغل چه ملاکهاي اصلي بايد وجود داشته باشد و آيا طرح طبقه بندي مشاغل در جمهوری اسلامی ميتواند مينا باشد؟

ناصر جاويد: بهيچوجه اين طرح نميتواند مينا باشد و طرح مردودي است. به نفع کارگر است و اساسا کارگر بايد براي اين تلاش کند که دستمزدها در کل جامعه حالت يکسان و يکتواختي داشته باشند. حتما ضريبهاي هست که نميشود از آنها صرفنظر کرد. مثل آب و هوا، الگوهاي مصرف متفاوت و نيازهاي متفاوت در مناطق مختلف کشور که بر دستمزدی که در هر منطقه پرداخت ميشود بايد تاثير بگذارد. سختی کار، سابقه کار. اينها فاكتورهايي براي طبقهبندي مشاغل هستند. اما اينها خيلي فاكتورهاي ساده است و پيچيده کردن اينها و هفتاد و يك ضريب آوردن ندارد. شرايط آب و هوا، سختی کار، سابقه کار. اينها فاكتورهايي است که بايد در تعيين دستمزدهاي شغلي مد نظر گرفته بشود. ضرايب ديگر به نفع کارگر نيست، دستمزدها را تکه تکه ميکنند، شکاف بين بخشهاي مختلف طبقه را زياد ميکنند و دردسر براي کارگر ايجاد ميکنند.

شهلا دانشفر: اشاره‌اي به همين طرح طبقه بندي رژيم ميکنم. در اين طرح چيزهايي مينا قرار گرفته مثل مهارت ها که شامل تجربه و تحصيل ميشود،

مسئولیت ها، کوششها و شرایط کار، که برای این ۳۳۵ امتیاز گذاشته‌اند. یا مثلا بخش مسئولیتهاست که شامل سرپرستها میشود که ۱۷۰ امتیاز دارد. بخش کوششها در جهت بهبود تولید که ۱۸۵ امتیاز دارد و شامل رعایت انضباط در محیط کار و ابتکار کارگر برای بالا بردن تولید است. و بعد شرایط کار است که ۱۸۰ امتیاز دارد که اینجا شرایط نامساعد کار و حوادث ناشی از کار میاید. گفته میشود که اگر کارگر در شرایط سختی کار کند فلائقدر امتیاز میگیرد. یعنی بحث این نیست که این شرایط باید تغییر کند تا کارگر در شرایط انسانی‌ای کار کند. بلکه اینست که اگر کارگر در این شرایط غیرانسانی که حتی خطر جانی برایش دارد کار کند فلائقدر امتیاز میگیرد. سرتاپای این طرح را وقتی نگاه میکنید میبینید هدفش بالا بردن شدت کار، استثمار بیشتر کارگر و تفرقه انداختن در میان کارگران است. بنابراین روشن است که این اساسا یک طرح ضد کارگری است و باید تمام موادش افشاء بشود و توضیح داده بشود. منتها اینکه ما خواهان طرح طبقه‌بندی هستیم خوب این بحث درستی است. یعنی بنظر من باید مزد پایه هر شغلی بر مبنای معیارهای روشن و ساده‌ای که رفیق جاوید هم به آنها اشاره کرد، مانند سختی کار، مخاطرات، شدت کار، مهارت، سابقه کار، تعیین بشود. بر این اساس است که میشود مبنای پایه هر شغلی را در هر واحدی تعیین کرد.

حمید تقوایی: در مورد این مزد شغل یکی دو نکته داشتم. یکی اینکه طرح طبقه‌بندی مشاغلی که خود رژیم برای محاسبه مزد شغل داده، فاکتورهایی را با امتیازهای بالا برسمیت شناخته که همه در خدمت بالا بردن تولید، رعایت انضباط کار و غیره است و ربطی به موقعیت خود کارگر و نوع کاری که کارگر انجام میدهد ندارد و اینها کاملا مردود است. ولی یک اشکال اساسی دیگر هم وجود دارد و آنهم اینست که این مزایای شغل در واقع جزئی از آن دستمزد پایه و یا حداقل دستمزدی است که برای هر کارگری لازم است و اینها آمده‌اند این را بعنوان طرح طبقه‌بندی مشاغل تکه تکه کرده‌اند. در همین قانون هم به همین عنوان به اینها اشاره میشود. بعنوان مزایایی که به کارگر برای

تامین زندگی‌اش پرداخت میشود، ولی در واقع جزو دستمزد اوست. بحث برسر اینست که مجزا از این که کلا چه شاخص‌ها و عواملی برای تعیین مزد شغل داریم، باید دستمزد کارگر به نحوی حساب بشود که رفاه یک خانواده کارگری را با مبنای‌ای که صحبتش شد، یعنی رشدی که کلا باید زندگی کارگر داشته باشد و تورم و غیره، تامین کند. بعد تازه مهرسیم به عواملی مثل سختی کار، بدی آب و هوا، شرایط سخت کار که اینها هم باید مدنظر قرار بگیرند. یک خواست کارگران بطور کلی اینست که این شرایط باید هرچه بیشتر به نفع رفاه کارگر در محیط کارش تغییر کند. آنجایی که دیگر تمام این موارد در نظر گرفته شده‌اند تفاوتی بین نوع شغلی که کارگر انجام میدهد باقی میماند، مثل کار در معادن که در هر حال هرچقدر هم از لحاظ رفاهی تامین بشود بهر حال به نسبت مشاغل دیگر کار سخت‌تری است. این تفاوتها باید به رسمیت شناخته بشود و بعنوان مبنای برای تعیین مزد شغل مدنظر قرار گرفته بشود. در این قسمت من میخواستم این را هم اضافه کنم که این دیگر تبعیض نیست، بلکه عکس آن است. یعنی اگر طوری در نظر بگیرید که مزد ثابتی برای هر نوع کاری در هر شرایطی پرداخت بشود این بنظر من تبعیض در صفوف کارگران بوجود می‌آورد چون بطور عینی و واقعی این کارها متفاوتند و شرایط سخت‌تری را به کارگران تحمیل میکنند. من میخواهم این نتیجه را بگیرم که طرح طبقه‌بندی مشاغل به این معنایی که من گفتم طرح لازمی است و باید بر مبنای عواملی مثل سختی کار، شرایط فیزیکی کار، شرایط بهداشتی کار، و غیره، و علاوه بر تامین رفاه خانواده کارگری در سطح کلی در همه مشاغل، مزد پایه شغلی تعیین بشود.

منصور حکمت: راستش هر جا صحبت از طبقه‌بندی و درجه‌بندی و تقسیم‌بندی کارگران پیش می‌آید من کمی دست و پایم را جمع میکنم. این نوع طبقه‌بندیها حتما منفعت‌های اقتصادی کوتاه مدتی برای بخشهایی از طبقه کارگر دارد و رفاه بیشتری برای بخشهایی بهار می‌آورد و خود این مکانیسم پلکانی اجازه میدهد که کلا طبقه کارگر بتدریج موقعیت خود را بهبود بدهد. اما مستقل از

این منافع مقطعی و بخشی، این تقسیم بندیها در دراز مدت علیه همبستگی کارگری کار میکند. یعنی اگر از من بپرسند ترجیح خود من اینست که مساله طبقه‌بندی مشاغل یک عنصر حاشیه‌ای در تعیین سطح زندگی کارگران باشد. واقعی اما بهرحال حاشیه‌ای. یعنی سختی کار و شاید سابقه کار یا مثلا شرایط اقلیمی نامناسب باید تاثیر داشته باشد، اما نباید کیفیتا زندگی کارگری که در این شرایط سخت کار نمیکند خیلی از این یکی پائین تر باشد. در مجموع فکر میکنم کارگر نمیتواند یک عمر در شرایط سخت کار کند. کار کردن در شرایط سخت باید حدود و ثغوری داشته باشد و بالاخره هر کارگری زمانی از آن فارغ بشود و برود در شرایط دیگری کار کند. نمیشود یک نفر را بیاندازند در معدن و ۱۵ سال رنگ آفتاب را بخود نینند و دلشان خوش باشد که ماهی ۲۵۰ تومان به او اضافه داده‌اند. این جبران کردن نشد. طبقه کارگر نباید این را بپذیرد. علت اینکه طرح طبقه‌بندی بهرحال در میان کارگران مقبولیت پیدا کرده و میخواهند اجرا بشود اینست که هر آن مبنا عده‌ای از کارگران بهرحال درآمدها را بالا میبرند. این جنبه‌ای است که همه باید از آن حمایت کنیم. منتها جهت اصلی مبارزه کارگر در دراز مدت باید متوجه بالا بردن سطح استاندارد و متعارف زندگی کارگری در جامعه باشد به نحوی که این تفاوتها در آن حاشیه‌ای باشد. اگر مملکتی میتواند زندگی انسانی تامین کند این را باید برای همه تامین کند. برای همه کسانی که آستین بالا میزنند و میگویند ما برای این جامعه کار میکنیم. این باید اساس بحث دستمزد باشد.

اخراج آذرين: منم ميخواهم در همين جهت نکاتی اضافه کنم. من فکر میکنم خصوصا برای کارگران سوسیالیست در این صد و پنجاه شصت سالی که جنبش سوسیالیستی وجود داشته است، همیشه مساله کم کردن فاصله درآمد بخشهای مختلف طبقه کارگر یک اصل بوده است. این یک جهت گیری کلی است. وقتی سطح بالا و پائین درآمدهای کارگران بهم نزدیک میشود وحدت طبقاتی را خیلی بیشتر میکند. من میفهمم که در جامعه سرمایه‌داری یکنواخت کردن

مطلق آن ممکن نیست. در موردی که رفیق حمید گفت، اینکه خوب در مورد کار در شرایط سخت یک تفاوت‌های عینی وجود دارد. منم میبینم که این تفاوت عینی هست. ولی فکر میکنم راه چیران کردنش این نیست که امتیاز داده شود. خیلی جالب است که خطرناک بودن محیط کار بخواهد امتیازی برای کارگر محسوب شود. این خودش وارونه بودن و پوچ بودن این سیستم را نشان میدهد. باید در این موارد ساعت کار را کم کرد. یعنی باید ساعت کار کمتر، مثلاً ۴ ساعت، در یک شرایط بد را معادل ۸ ساعت کارهای دیگر حساب کرد. به این طریق هم توانستیم از تاثیر بد این شرایط بر جسم و روح کارگر کم کنیم و هم توانستیم آن اصلمان که کم کردن اختلاف درآمد در درون طبقه است را رعایت کرده باشیم. منم فکر میکنم طبقه‌بندی‌ای که بخواهد تفاوت‌های موجود را صرفاً به رسمیت بشناسد و تثبیت کند جهت گیری ما نمیتواند باشد.

رضا مقدم: من بحثم را راجع به طبقه بندی مشاغل با این فرض مطرح میکنم که حداقل دستمزد کارگر در سطحی هست که زندگی‌اش را بگذراند. من فکر میکنم طرح طبقه‌بندی رژیم فقط اسمش طرح طبقه بندی "مشاغل" است. چون وقتی بدقت ضرایبش را نگاه میکنید میبینید طرح طبقه‌بندی سرریز بودن، در خدمت کارفرما بودن و با انضباط بودن از نظر سرمایه است و بس. کسی که سرریز باشد سیصد و خرده‌ای امتیاز میگیرد. کسی که سرپرست باشد و خودش عامل فشاری باشد برای اینکه شدت کار را زیاد کنند چهارصد و خرده‌ای میگیرد. منتها سختی کار، یعنی مثلاً کار در ارتفاع ۵ متری بالای زمین مثلاً ۱۵۰ امتیاز دارد! این بنظر من طرحی است که در آن عواملی که به بالا بردن شدت کار و به حرکت در آمدن تولید کمک میکنند امتیاز بیشتری میبرند. فکر میکنم آن طرح طبقه‌بندی‌ای که کارگران باید بخواهند باید چند چیز را در نظر بگیرد. یکی سختی کار است، یکی شدت کار است، یکی سابقه کار و یکی هم مهارت. وضع آب و هوا و غیره را همه را زیر سختی کار قرار میدهم. برای اینها ضریب یکسانی قائل نیستم. فکر میکنم مهارت

باید کمترین ضریب را داشته باشد، سابقه کار بعد از آن، و شدت و سختی کار باید بالاترین ضریب را داشته باشند.

مصطفی صابر: اجازه بدهید به جنبه دیگری از مساله دستمزد بپردازیم و آنهم مساله دستمزد غیر نقدی یا دستمزد جنسی است. در قانون کار جمهوری اسلامی این به رسمیت شناخته شده. کلا راجع به دستمزد غیر نقدی و جنسی، رفیق حکمت، نظراتان چیست؟ آیا پرداخت دستمزد بصورت غیر نقدی اصولا درست است؟

منصور حکمت: من فکر میکنم پرداخت دستمزد غیر نقدی یک برخورد ارتجاعی تمام عیار به طبقه کارگر است. ببینید هنر سرمایه‌داری در مقایسه با برای مثال جامعه برده‌داری و یا فئودالی چیست؟ ظاهر امر اینست که آدمها آزادانه در روند تولید شرکت میکنند و بعد بعنوان عناصر مستقل و آزاد به بازار می‌آیند و آنجا آنچه را که میخواهند می‌خرند. این مبنای فرق کارگر "آزاد" در این جامعه با برده است. چراکه برده برای کسی کار میکرد و صاحبش به او میگفت که حالا میتوانی روی این زیلو بخوابی، این نخودلوبیا را بخور و این جل را بپوش و غیره. تو برای من کار میکنی و من هم مایحتاج زندگی ات را در اختیارت میگذارم. این تعریف برده است. هنری که سرمایه‌داری کرده است و دوپست سال است که به اسم آزادی و برابری و جامعه مدنی و جامعه مدرن از آن حرف میزنند این بوده‌است که معیشت آدمها را از صاحب کار جدا کرده و گفته‌است کارفرما به کارگر پول بدهد، نیروی کار کالا است، او خودش میرود در بازار هرچه خواست می‌خرد. به هر درجه‌ای که شما دستمزد جنسی دارید میدهید کارگر را دارید در این موقعیت میگذارید که صاحب اختیار خرج خودش نیست. انگار کارگر را "نگهداری" کرده‌اید که بیاید برایتان کار کند. بهمان درجه او را تنزل داده‌اید به موجودی پائین تر، حتی از مقام انسانی اش. بنابراین بنظر من مطلقا نباید دستمزد جنسی را قبول کرد. مطلوبیت دستمزد جنسی برای کارگر در شرایط وجود این بازار سیاه

خیلی روشن است. بخودش میگوید قیمت فلان کالای مصرفی در بازار فلاقتدر است و من میتوانم بروم به نرخ دولتی فلاقتدرش را بگیرم. پس بجای مزد، کوپن آن مقدار کالا را به من بده. در چنین اوضاعی و با این بازار سیاه این گرایش وجود دارد. اما دقیقاً همین نوع عوامل، مثل بازار سیاه، مثل جنگ، مثل اقتصاد ورشکسته و رژیم سرکوبگر است که باعث میشود موقعیت کارگر از همین طرق معین تنزل کند به حدی پائین تر از آن چیزی که کارگر به آن دست یافته بود. بنظر من باید جلوی این مقاومت کرد بالاخره در بازار سیاه قیمت آن جنس چقدر است همان قدر مزد بدهید دیگر. اگر به نرخ دولتی جایی میفروشند پولش را بدهید خودم میروم میخرم. تضمین کنید که جنس وقتی من میروم آنجا باشد. ولی شاید نخواستم بخرم. در این سیستم کارگر صاحب دستمزد خودش نیست که اگر خواست با آن چیزی را بخرد و اگر نخواست نخرد. فلاقتدر دستمزد را بصورت کوپن مرغ میدهند و فلاقتدرش را بصورت کوپن خواروبار و غیره. یعنی در عمل همان حرفی را که به برده میزدند دارند به کارگر میزنند. تو برای من کار کن منم غذا و پوشاک و سرپناه بتو میدهم. این حالت فقط هم در این بند نیست. در بند "کسر دیون" هم هست. من نمیفهمم، همه جای دنیا هرکس به کسی بدهکار است بعد از اینکه حقوقش را گرفت میرود بدهی هایش را میدهد. ولی کارگر کسی است که از قبل طلبشان را از حقوقش برمیدارند! من جایی کار کرده‌ام یکی رفته سرخود از حقوقم طلب خودش را برداشته، سهم شریکش را از آن برداشته، اگر خانه ازش کرایه کرده‌ام اجاره‌اش را برداشته. یعنی کارگر حق ندارد به صاحبخانه‌اش بگوید این ماه اجاره‌ات را نمی‌دهم. ایشان برداشته. یعنی قبل از اینکه اصلاً پول بدست کارگر برسد عده‌ای جمع شده‌اند و انکار دارند مال یک صغیر را تعیین تکلیف میکنند هرچه خواستند را برداشته‌اند. منتها "انصاف" داده‌اند و گفته‌اند "دیون درجه اول و نفقه" و فلان را نمیشود برداشت! این دیگر خیلی ارتجاعی است. مزد کارگر را باید داد دست خودش و اگر با آن مزد نمیتواند در بازار آزاد آنچه را که باید بخرد، باید این مزد را بیشتر کرد تا بتواند بخرد. دولت از کجا به نرخ

دولتی آن اجناس را گیر می‌آورد که به کارگر میدهد؟ بگذارد یکجایی خودم بروم بخرم دیگر. به کس دیگری بفروشد. با کارت کارگری بفروشد. بن دادن بنظر من یک قدم عقب مانده است که بهیچ عنوان نباید قبول کرد. شاید سوال کسی این باشد که پس مبارزه برای بن و غیره را باید چه کرد؟ بنظر من برای هرچه طلبکاریم باید بجنگیم. حال اسم این بن است یا هرچه. ولی بنظر من در این میان یک چیزهایی نباید از یاد کارگر برود. از جمله اینکه این مبارزه به من تحمیل شده است که بروم و دنبال این باشم که مواد غذایی در اختیارم بگذارند. این موقعیتی است که بخاطر فشارهای مستقیم و غیر مستقیم به آن عقب رانده شده‌ایم. در اسرع وقت باید از این موقعیت بیرون بیائیم.

در نتیجه فکر میکنم هم در مورد این مساله، هم در مورد اضافه کاری و هم در بحث طبقه‌بندی و خیلی موارد دیگر، بدرجه‌ای که کارگر مبارزه‌اش را ببرد بر سر دستمزد پایه و خود دستمزد و ساعت کار، بهمان درجه جانش از این نبردهای جبهه به جبهه بر سر چیزهای متفرقه خلاص میشود، که تازه در خیلی‌هایش وقتی پیروز هم بشود تازه بمعنی مسجل شدن موقعیت عقب رانده شده‌اش در جامعه است.

ناصر جاوید: یک شکل دیگر از پرداخت دستمزد جنسی هم هست که فکر میکنم آنهم به همان درجه مذموم و محکوم است و نباید کارگر بهیچوجه به آن تن بدهد و هیچوقت نباید از آن استقبال کند و مطالبه‌اش کند. شکل پرداخت جنسی که قبلاً صحبت شد این بود که یکمقدار کالاهای مصرفی مثل گوشت و پنیر و غیره را میدهند. اما یک شکل رایج تری هم هست اینست که اگر تو در نالوایی کار میکنی بخشی از دستمزدت را نقدی میدهند و آخر شب هم ده کیلو نان میزنند زیر بغلت. اگر در پارچه بافی کار میکنی، آخر ماه یک مقدار پول میدهند با سی متر پارچه. آخر تکلیف تو چه میشود؟! ده کیلو نان را که نمیتوانی بخوری. باید یا خودت هفت ساعت دیگر بایستی و آن ده کیلو نان را سر کوچه بفروشی و یا زن و بچه‌ات را اجیر کنی برای

فروش اینها. عملاً یک ساعت کاری که قرار بوده ۹ ساعت یا ۱۰ ساعت باشد میشود ۱۵ ساعت و یا کارکشیدن از همسر و فرزند. بنظر من دستمزد جنسی در هر حالتش برای کارگر بدبختی میآورد. اینکه در بازار سیاه یک پول بیشتری میارزد این نباید کارگر را فریب بدهد. بهیچوجه زیر بار پرداخت دستمزد بصورت جنسی نباید رفت.

مصطفی صابری: بله. باید توضیح بدهم که در خیلی کارخانهها و بخصوص در چند ساله گذشته "سهامیه از تولید" باب شده. مثلاً در باطری سازی باطری میدهند، در لوله‌سازی سهمی از لوله به کارگران میدهند و چون قیمت بازار سیاه و بازار دولتی تفاوت دارد و میشود در بازار سیاه اینها را گرانتر فروخت این حتی بعضاً از جانب بعضی کارگران مورد استقبال قرار میگردد.

حمید تقوایی: در مورد کلیات مساله و اینکه بطور کلی چرا دستمزد غیرنقدی کاملاً عقب مانده و ارتجاعی است و کارگران نباید به آن تن بدهند رفقا صحبت کردند. میماند مساله مشخص امروز و همان مساله بن کالاها و یا سهمی از محصول. این بنظر من نکته‌ای است که اگر کمی در آن دقیق بشویم خیلی چیزها را روشن میکند. همانطور که منصور حکمت گفت اینکه اشتیاقی برای بن و یا گرفتن دستمزد جنسی هست این یک وضع تحمیل شده‌ای در این مقطع است. نفس اینکه این را بیاورند در قانون کار بنویسند یعنی تثبیت کردن و قانونیت دادن به این، و فردائی که این شرایط از بین رفت و کارگران در این جبهه پیشرفتهای خودشان را کردند و اینها از دستور مبارزه کنار رفت یک وزنه‌ای بگردن کارگران مانده است و آن هم اینست که در قانون کار چون روزی روزگاری بخاطر دو بازار بودن و بازار سیاه و غیره مطلوبیتی داشت، دستمزد غیر نقدی به پای کارگران نوشته شده است. پس فردا که تفاوت میان این دو بازار از بین رفت دیگر معلوم نیست مطلوبیت یک حلب روغن و یک کیسه برنجی که میدهند و یا بدتر از آن آدامس و پاک کن و غیره برای کارگر چیست. اما مساله دیگر همین مطلوبیتی است که

امروز دارد. همانطور که رفقا گفتند مطلوبیت این برای بعضی از کارگران از آنجا میاید که الان دوسهستم قیمت در ایران هست. یک قیمت رسمی و دولتی و یک قیمت بازار سیاه. ما اینجا با دولت و کارفرمایی روبرو هستیم که میگوید قیمت رسمی و دولتی این قیمت است. اما چون بسیاری از مایحتاج کارگران در بازار نیست و کارگر بالاخره ناگزیر میشود با کوپن و بن آن را بگیرد، این نوع پرداخت مطلوب میشود. چیزی که بنظر من اینجا نشان داده میشود اینست که آن دستمزد نقدی که میدهند چیزی نمیآرزد. یعنی شما یک بن ده تومانی به کارگر میدهند و منت صد تومان را سرش میگذارید. چون در هر حال همان جنس را اگر بدون بن هرود بگیرد در بازار سیاه صد تومان میشود. خوب معنی این اینست که آن صد تومان نقدی هم که به کارگر دادید ده تومان میآرزد دیگر. من میگویم وقتی دارند مطلوبیت بن را با این استدلال به کارگر توضیح میدهند کارگر باید دقیقا عکسش را نتیجه بگیرد. کارگر باید خواستار این باشد که اولاً کل دستمزدش نقدی پرداخت بشود و ثانياً بتواند همه چیز را با قیمت رسمی دریافت کند. من میگویم مبارزه به این صورت هر سر بن روی دیگرش مبارزه‌ای باید باشد هر سر اینکه مایحتاج کارگران با نرخ رسمی و دولتی قابل حصول باشد. به این ترتیب نتیجه‌ای که کارگران باید بگیرند و فی الحال در همین مطلوبیت پیدا کردن بن و کوپن کالاها مستتر است در واقع اینست که آن بخش نقدی‌ای که پرداخت میشود یکدهم مبلغ رسمی‌اش میآرزد. این یعنی یک مبارزه واقعی برای بالابردن کل دستمزد نقدی بطوریکه بطور واقعی جوابگوی تامین مایحتاج کارگران باشد. به این معنی علاوه بر تمام نکاتی که رفقا گفتند من میخواهم بگویم این به معنی مبارزه معینی با بازار سیاه و تمام لفت و لیسها و بخور بخورهائی که در این بازار میشود، و دست تمام این نهادها و شورایعالی‌هایی که در این قانون اسمشان میاید و بالا و پائین دولت درکار است، را ایجاب میکند برای اینکه طبقه کارگر واقعا بتواند سطح معیشت خود را به حدی که باید باشد برساند.

اهرج آذرین: میخواهم اینجا تاکید کنم که وقتی ما با پرداخت دستمزد جنسی

مخالفت میکنیم در حقیقت داریم راجع به ضرورت کافی بودن دستمزد نقدی کارگر صحبت میکنیم. رفقا بدرست تاکید کردند که همه این عوامل علی الظاهر جذابیتی به این میدهد که کارگران بخشی از محصول را دریافت کنند یا بن بگیرند و غره. ولی ما داریم راجع به قانون کار صحبت میکنیم و اینکه با نوشتن دستمزد غیرنقدی در قانون کار در حقیقت دارند مبنائی را میگذارند برای اینکه همان دستمزد پایه را به سطح ناکافی برای طبقه کارگر سوق بدهند.

رضا مقدم: پرداخت دستمزد بصورت غیر نقدی دو حالت میتواند داشته باشد. یکی اینکه کالایی را که به کارگر میدهند خود او بتواند مصرف کند که در این صورت علاوه بر تحقیرهایی که منصور حکمت به آنها اشاره کرد معنیاش اینست که کارگر آنقدر صغیر است که مثلا خودش نمیتواند تشخیص بدهد که چه نوع سببی بخورد. یک نوع سبب برایش میخرند و میاورند و میگویند تو باید این را بخوری. در صورتی که اگر پول دست خودش باشد آن نوع کالایی را که خودش میخواهد با کیفیتی که خودش میپسندد میخورد. یک کلهو نخود گرم خورده را در یک کیسه پلاستیک بستهبندی کرده‌اند و به شما میدهند. شما هیچ اختیاری ندارید که نوع دیگری مصرف کنید. آنجا هم که آن کالایی که به شما میدهند خودش نمیتواند مصرف کند در حقیقت دارند کارگر را به یک کار دوم دیگری وادار میکنند که آن دلالتی است. کارگر را وامیدارند بعد از هشت ده ساعت کار کردن همانطور که ناصر جاوید اشاره کرد پرود و کار کند تا اینکه اینها را به پول نزدیک کند. علاوه براین اینجا راجع به بن صحبت شد. من خودم بن را پرداخت دستمزد بصورت جنسی نمیبینم. این خیلی تحقیر آمیز تر از اینهاست. پرداخت دستمزد جنسی به اینصورت است که میگویند مثلا حقوق شما هشتصد تومان است، ششصد تومانش را نقد میگیرید و بابت دویست تومانش این کالا را به شما میدهیم. بن اینطور نیست. نیامدند دستمزد کارگر را بالا ببرند و یا بگویند صد تومان از دستمزدی را که میخواهی در بازار خرج کنی ما بصورت جنسی به تو میدهیم. دستمزد کارگران

را بالا نبردند و در مقابل مثل این بود که بگویند فلان بنگاه خیریه هست که ناهار را آنجا مفتی میتوانی بخوری. قضیه بهمین شکل بود. بهمین شکل تحقیق‌آمیز بود. اصلاً نمیشود در چهارچوب پرداخت دستمزد بصورت جنسی از این مساله صحبت کرد. عیناً مانند همان حاجی خیرها بود که به فقرا کمک میکردند. روزی هم که شرایط این از بین برود بن قطع میشود بدون آنکه معادل پولی‌اش را به کارگر بدهند. در صورتی که درحالت پرداخت دستمزد بطور جنسی اگر زمانی آن جنس را ندهند معادل نقدیش را میدهند. الان میتوانند تصمیم بگیرند که بن را ندهند و هیچ مبلغ ریالی هم به دستمزد کارگر اضافه نشود.

مصطفی صابری: کمی از بحث قانون کار جمهوری اسلامی خارج میشویم ولی توجه دارید که الان خیلی کارگران علی‌رغم اعتراضاتی که به بن دارند و علی‌رغم ناخوشنودی که از آن دارند آن را میخواهند. و دولت خیلی مایل است که ندهد و به نحوی از زیر آن شانه خالی کند و دارد سعی میکند که بصورت های مختلف، با کاهش ارقام بن، با کیفیت بد محصولاتی که از طریق بن کارگری داده میشود از سر و ته این بزند. در این مورد چه میگوئید؟ یعنی تقاضایی که بین کارگران برای بن هست با توجه به فقر و فلاکتی که هست.

رضا مقدم: ببینید، یک وقت وضعیت رفاهی و اقتصادی انسانها (و اینجا مشخصاً کارگران) مورد بحث است و وضع طوری است که میتوانند یک شخصیت انسانی از خودشان بروز بدهند. میتوانند بروند بهترین نوع نان را بخرند و یکی را به یکی تعارف کنند. حالا یک جمهوری اسلامی آمده و یقه اینها را گرفته بطوری که اینها برای ادامه زندگی شان مجبورند گلوی رفیق بغل دستی شان را بگیرند. قانون بقاء است دیگر. برای اینکه لقمه نالی گیر بیاورند و دهان خودشان بگذارند. الان اگر کارگران دارند اینطور برای بن تکاپو میکنند برای این است که به این شرایط رانده شده‌اند. یعنی کارگر در